

**PENGARUH RELIGIUSITAS, TEKNOLOGI  
INFORMASI, REMUNERASI, DAN PENILAIAN  
KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**  
(Survei pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara se-Solo Raya  
dalam Masa Pandemi COVID-19)



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata II  
Pada Jurusan Magister Manajemen  
Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh

Tri Diatmoko  
NIM. P100180055

**MAGISTER MANAJEMEN  
SEKOLAH PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2020**

## **HALAMAN PERSETUJUAN**

### **PENGARUH RELIGIUSITAS, TEKNOLOGI INFORMASI, REMUNERASI, DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

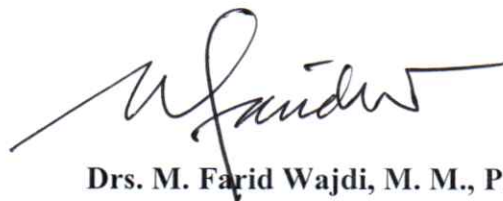
(Survei pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara se-Solo Raya  
dalam Masa Pandemi COVID-19)

#### **PUBLIKASI ILMIAH**

Oleh :  
TRI DIATMOKO  
P 100180055

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Pembimbing I



**Drs. M. Farid Wajdi, M. M., Ph. D**

Pembimbing II



**Imronudin, S.E., M. Si., Ph. D**

## HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH RELIGIUSITAS, TEKNOLOGI  
INFORMASI, REMUNERASI, DAN PENILAIAN  
KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**  
(Survei pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara se-Solo Raya  
dalam Masa Pandemi COVID-19)

Oleh

**TRI DIATMOKO**

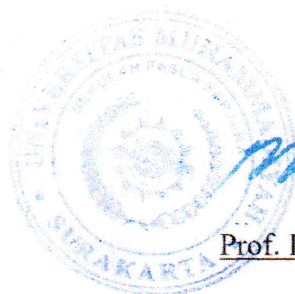
**P100180055**

Telah dipertahankan di depan penguji Program Studi Magister Manajemen Pasca  
Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta pada hari Rabu, 4 Nopember 2020  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Prof. Dr. Muhammad Wahyuddin, M. S. (.....)  
(Ketua Dewan Penguji)
2. Drs. M. Farid Wajdi, M. M., Ph. D. (.....)  
(Anggota Dewan Penguji)
3. Imronudin, S.E., M. Si., Ph. D. (.....)  
(Anggota Dewan Penguji)

Direktur,



Prof. Dr. Bambang Sumarjoko, M.Pd

NIDN: 0014056201

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar Magister di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebut dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam persyaratan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 20 September 2020

Penulis



**TRI DIATMOKO**  
**P100180055**



**PENGARUH RELIGIUSITAS, TEKNOLOGI INFORMASI,  
REMUNERASI, DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI**  
(Survei pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara se-Solo Raya  
dalam Masa Pandemi COVID-19)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Religiusitas, Teknologi Informasi, Remunerasi, dan Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Pegawai. Sampel penelitian berjumlah 88 responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *total sampling*. Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) religiusitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) teknologi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, 3) remunerasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, 4) penilaian kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci:** *religiusitas, teknologi informasi, remunerasi, penilaian kinerja, dan kinerja pegawai*

**Abstract**

This study aims to analyze the influence of religiosity, information technology, remuneration, and performance appraisals on employee performance. The research sample consisted of 88 respondents. The sampling technique was carried out by total sampling. In this study, the data analysis used was *Partial Least Square* (PLS). The results showed that 1) religiosity has a significant effect on employee performance, 2) technology has a significant effect on employee performance, 3) remuneration has a significant effect on employee performance, 4) performance appraisal has a significant effect on employee performance.

**Keywords:** *religiosity, information technology, remuneration, performance appraisal, and employee performance.*

**1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah aset terbesar yang dimiliki organisasi dan harus diberikan prioritas tertinggi (Ojeleye & Okoro, 2016). Pandangan serupa didukung oleh Zaman (2011), ia berpendapat bahwa sumber daya manusia memberikan dasar bagi suatu organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Karena organisasi beroperasi dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan kompetitif,

mereka perlu mengembangkan strategi untuk memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten.

Kedudukan sumber daya manusia akan memperlihatkan tentang mutu sumber daya manusia yang dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. sumber daya manusia semakin diakui sebagai asset jangka panjang perusahaan yang sangat strategis dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik mempunyai efektivitas dalam menangani produksi, menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individual maupun organisasional (Amstrong, 2004).

Indonesia merupakan Negara yang memiliki jumlah penduduk terbanyak yang berada pada urutan keempat di seluruh dunia. Negara Indonesia menjunjung tinggi nilai-nilai religiusitas dan memiliki berbagai suku, budaya, dan agama. Negara Indonesia mayoritas umat yang beragama Islam kemudian disusul dengan agama non Islam yang dibagi menjadi 5 macam, yaitu: Agama Kristen, Katholik, Budha, Hindu, dan Khong Hu Cu. Nilai-nilai ini menjadi pedoman bagi umat beragama yang menjadi energi positif dalam menjalankan kehidupan sehari-hari. Religiusitas merupakan pengetahuan, pengalaman, atau mampu menerapkan konsep dasar Islam yang meliputi: aqidah (kepercayaan), syariah (hukum) dan akhlak (sikap) (Anwar dkk, 2018). Bekerja menjadi bentuk pencapaian dalam melaksanakan suatu bentuk tindakan yang memiliki tujuan meraih jalan lurus. Dalam ajaran agama, bekerja merupakan ibadah kepada Tuhan dan bentuk praktek dari niat yang ada dalam diri seseorang untuk mencari kekuatan, kesuksesan dan kekayaan untuk diri sendiri, kekaguman terhadap orang lain serta nilai-nilai dalam hidup (Barkin dkk, 2015). Religius dapat disederhanakan sebagai nilai atau keyakinan dan ritual atau ibadah untuk memotivasi umat beragama melakukan tugas mereka secara efektif dan meyakini bahwa Allah mengawasi, sehingga seseorang menunjukkan perilaku dalam hidup (Zahrah dkk, 2016).

Dalam dunia kerja, suatu organisasi atau perusahaan tidak lepas dari penggunaan teknologi informasi, khususnya di zaman modern saat ini. Pada tahun 2003 William dan Sawyer, seperti dikutip Rakhmansyah dan Susilo (2014) mendefinisikan teknologi informasi adalah teknologi yang menggabungkan komputasi (komputer) dengan jalur komunikasi berkecepatan tinggi yang membawa

data, suara, dan video. William dan Sawyer memberikan pemahaman tentang teknologi informasi adalah kombinasi dari komputer yang berhubungan dan dengan saluran komunikasi dengan transmisi data kecepatan tinggi, baik dalam bentuk teks, audio, dan video. Data dalam bentuk multimedia yang ditampung dengan menggunakan komputer. Menurut Mulyadi (1997) teknologi maju, khususnya teknologi informasi, akan menyebabkan perubahan radikal maupun berkelanjutan pada organisasi. Dengan aplikasi teknologi maka organisasi akan mengalami perubahan sistem manajemen, dari sistem tradisional ke sistem manajemen kontemporer.

Dalam manajemen sumber daya manusia, penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan sistem gaji sebagai mekanisme dimana organisasi dapat merencanakan bagaimana menarik, mempertahankan, memberi penghargaan dan memotivasi karyawan yang digaji untuk meningkatkan kinerja yang baik. Kerja keras dan loyalitas ditunjukkan dengan harapan mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja melalui pemberian kompensasi berbentuk remunerasi. Faktor sumber daya manusia (khususnya remunerasi) terletak di jantung program reformasi (Wilfred, 2014). Remunerasi yang diterima karyawan akan memenuhi kebutuhan hidup mereka secara adil dan wajar. Dalam hal ini, remunerasi diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dan menjadi lebih profesional (Sardjana, 2018).

Untuk dapat memberikan tingkat remunerasi yang adil, maka dibutuhkan penilaian kinerja sebagai tolak ukurnya. Penilaian kinerja telah diadopsi di seluruh dunia. Itu dianggap sebagai peran penting dalam manajemen karyawan (Salvarajan & Cloninger, 2012). Penilaian Kinerja telah banyak diadopsi dalam organisasi untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan di semua tingkatan. Baik sektor publik maupun swasta semakin dikenal untuk menggunakan sistem penilaian karyawan formal. Penilaian Kinerja telah menjadi fokus kesibukan kegiatan penelitian dalam beberapa dekade terakhir (Moraa & Datche, 2019).

Saat ini, pemerintah Indonesia sedang giat melakukan reformasi birokrasi di segala lini. Khususnya di Kementerian Keuangan, reformasi birokrasi terus bergulir. Berawal dari cita-cita untuk menjadi institusi yang lebih melayani, akuntabel, dan transparan, perjalanan reformasi birokrasi di Kementerian Keuangan tidak terasa telah berusia lebih dari satu dekade. Awal tahun 2012 menjadi momen penting dalam sejarah Reformasi Birokrasi Kementerian Keuangan (RB Kemenkeu), yaitu dengan

disahkannya KMK Nomor 185/KMK.01/2012 tentang Roadmap Reformasi Birokrasi Kementerian Keuangan Tahun 2010-2014. Pengesahan keputusan menteri ini merupakan komitmen nyata Kementerian Keuangan untuk terus melaksanakan perbaikan melalui reformasi birokrasi.

Untuk mensukseskan setiap tahapan perjalanan reformasi birokrasi tersebut, maka Kementerian Keuangan harus memiliki sumber daya manusia (para pegawai) yang berkinerja tinggi, sehingga disini perlu dilakukan kajian/penelitian terhadap variabel-variabel yang dapat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja para pegawai tersebut.

Dalam masa pandemi Covid-19 secara global di tahun 2020 ini, penulis berpendapat bahwa religiusitas, teknologi informasi, remunerasi, dan penilaian kinerja memiliki kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja pegawai dan penting untuk diteliti. Dalam tesis ini, penulis bermaksud membuktikan pendapat penulis tersebut yang didukung dengan teori maupun penelitian-penelitian sebelumnya dengan hasil yang senada.

Berdasarkan uraian dan latar belakang di atas dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah religiusitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah teknologi informasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah remunerasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah penilaian kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai?

## **1.1 KAJIAN LITERATUR**

### **1.1.1 Kinerja Pegawai**

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Definisi kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2005). Kinerja merupakan hasil

kerja dari tingkah laku dimana mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku kinerja merupakan aktivitas yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya (Amstrong, 1999).

Dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja PNS, penulis menyimpulkan bahwa dalam melakukan penilaian terhadap kinerja atau prestasi kerja PNS berdasarkan SKP dan perilaku kerja, dengan menggunakan sepuluh kriteria.

Adapun indikator yang digunakan: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Waktu, 4) Biaya, 5) Orientasi pelayanan, 6) Integritas, 7) Komitmen, 8) Disiplin, 9) Kerjasama, 10) Kepemimpinan.

#### 1.1.2 Religiusitas

Dister (1999: 10) mendefinisikan religiusitas sebagai kesadaran individu akan pengetahuan, dan kesediaan untuk menerima ajaran kepercayaannya, dan itu menjadi keyakinan pribadi, keyakinan internal, yang diwujudkan dalam kegiatan sehari-hari. Skinner yang dikutip dalam Ancok, et.al (2005: 73) menjelaskan religiusitas sebagai ekspresi manusia untuk mengikuti dan mematuhi yang suci seperti yang diamati dalam kegiatan sehari-hari. Secara umum, Glock dan Stark (1965) yang dikutip dalam Abdullah (2005: 93), menyatakan bahwa ada lima aspek religiusitas, yaitu: 1). Keyakinan agama (dimensi ideologis); 2. Praktek keagamaan (dimensi ritual); 3. Perasaan religius (dimensi pengalaman); dan 4. Pengetahuan agama (dimensi intelektual); dan akhirnya 5. Religi efek (dimensi konsekuensial).

Adapun indikator variabel religiusitas adalah sebagai berikut:

- 1) Aspek Keyakinan.
- 2) Aspek Praktik.
- 3) Aspek Pengalaman.
- 4) Aspek Pengetahuan.
- 5) Aspek Konsekuensi.

#### 1.1.3 Teknologi Informasi

Wahyudi, et. al (2015), teknologi informasi adalah sistem informasi yang dibuat melalui perangkat keras dan perangkat lunak yang digunakan untuk mengimplementasikan sistem berbasis komputer (Callon, 1996 dalam Rustono, 2013). Teknologi informasi adalah semua bentuk teknologi yang digunakan

untuk memproses dan mengirimkan informasi dalam bentuk elektronik (Solechan dan Shinta, 2016; 44). Menurut Murhada dan Giap (2011: 2) teknologi informasi adalah hasil konvergensi antara teknologi komputer dan teknologi telekomunikasi.

Tingkat penggunaan teknologi informasi oleh suatu perusahaan diukur oleh intensitas aplikasi perangkat lunak dan tingkat perangkat keras yang ada. Berbagai indikator penggunaan teknologi informasi (mis. basis data). Kategori umum dibagi menjadi: (1) manajemen data terkomputerisasi atau administrasi elektronik; (2) telekomunikasi dan jaringan; (3) otomatisasi bisnis; (4) penggunaan mainframe; (5) penggunaan dan aplikasi perangkat lunak; (6) penggunaan basis data; (7) frekuensi dan sifat penggunaan workstation (Fitzsimmons, 1999)

#### 1.1.4 Remunerasi

Maicibi (2005) dalam Ojeleye (2017) mendefinisikan remunerasi sebagai upah atau hadiah yang diberikan kepada individu untuk pekerjaan yang dilakukan. Dia lebih lanjut mengidentifikasi indikator remunerasi meliputi: gaji pokok, upah, skema kesehatan, skema pensiun, tunjangan transportasi tunjangan lembur dan tunjangan tanggung jawab. Remunerasi juga dapat disebut sebagai manfaat moneter atau keuangan dalam bentuk gaji, upah, bonus, insentif, tunjangan dan tunjangan yang diperoleh atau diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan oleh pemberi kerja (perusahaan) sebagai akibatnya layanan yang diberikan oleh karyawan, komitmen kepada organisasi atau imbalan untuk pekerjaan. Mengingat UU No. 17/2007 tentang Rencana Pembangunan Nasional Jangka Panjang (2005-2025) tentang Pedoman Reformasi Birokrasi, Remunerasi diberikan kepada semua Pegawai Negeri Sipil di semua lembaga pemerintah. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, remunerasi (remunerasi) didefinisikan sebagai hadiah atau gaji. Dalam reformasi birokrasi, remunerasi didefinisikan sebagai reorganisasi sistem pengupahan atau penggajian yang terkait dengan sistem penilaian kinerja (Teja, 2017: 5). Berdasarkan definisi-definisi remunerasi tersebut di atas, maka penulis mengambil sebuah konsep bahwa remunerasi adalah tambahan penghasilan selain gaji yang diberikan dan berkaitan dengan kinerja pegawai seperti yang disampaikan oleh Wibowo (2016). Adapun indikator variabel remunerasi adalah sebagai berikut:



- 1) Sesuai peraturan dan perundang-undangan yang berlaku;
- 2) Kemampuan untuk menabung;
- 3) Besaran remunerasi yang diterima sesuai dengan beban kerja pegawai;
- 4) Remunerasi yang diterima saat ini sesuai dengan prestasi kerja (kinerja) pegawai;
- 5) Penetapan grading remunerasi sesuai dengan kompetensi / kemampuan;
- 6) Besaran remunerasi sesuai dengan jabatan/ tingkatan pekerjaan;
- 7) Remunerasi yang diberikan sesuai anggaran yang ada;
- 8) Remunerasi yang diterima saat ini sudah dapat memenuhi kebutuhan hidup/ pokok;
- 9) Penetapan besaran remunerasi secara transparan diketahui pegawai;
- 10) Penetapan grading dapat diterima pegawai;

#### 1.1.5 Penilaian Kinerja

Siagian (2013: 225) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan sistem penilaian prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai, dimana terdapat berbagai faktor yang menjadi karakteristik penilaian kinerja, antara lain:

- 1) Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu, yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kualifikasi yang ditetapkan dan diterapkan secara objektif.
- 2) Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan tiga maksud, yaitu:
  - a) Penilaian tersebut positif, dapat dijadikan dorongan yang kuat bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi sehingga kesempatan meniti karir dapat lebih terbuka di masa yang akan datang.
  - b) Dalam hal penilaian tersebut bersifat negatif, pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dapat mengambil langkah untuk mengatasi kelemahannya tersebut.
- 3) Bila terdapat salah seorang pegawai merasa mendapat penilaian yang tidak adil maka diberikan kesempatan bagi pegawai tersebut untuk mengajukan keberatan sehingga akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang telah didapat.

- 4) Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala tersebut terdokumentasi dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan pegawai.
- 5) Hasil penilaian kinerja setiap orang menjadi bahan yang selalu ikut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, demosi maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

Adapun indikator penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penilaian Kinerja bersifat realistik;
- 2) Penilaian Kinerja berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan;
- 3) Penilaian Kinerja ditetapkan secara objektif;
- 4) Hasil penilaian menjadi dorongan kuat bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi;
- 5) Hasil Penilaian memberikan informasi bagi pegawai yang bersangkutan mengenai kelemahannya dan dapat mengambil langkah untuk mengatasi kelemahan tersebut;
- 6) Pegawai diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan bila merasa penilaian tidak objektif sehingga dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperoleh;
- 7) Hasil penilaian disimpan dalam arsip kepegawaian setiap orang;
- 8) Informasi yang didapat dari hasil penilaian tidak ada yang hilang
- 9) Penilaian dilakukan secara berkala;
- 10) Hasil penilaian menjadi pertimbangan dalam keputusan untuk mutasi, baik dalam hal promosi, alih tugas, alih wilayah, demosi atau pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

## **1.2 PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **1.2.1 Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Pegawai.**

Studi sebelumnya juga menunjukkan bahwa tingkat religiusitas karyawan secara signifikan mempengaruhi kinerja mereka. Studi oleh Zuckerman dan Siberman (2013) dari University of Rochester dan Judith Hall dari Northeastern University yang diterbitkan dalam *Personality and Social Psychology Review*

mendefinisikan religiusitas sebagai kepercayaan makhluk gaib dan kesadaran internal untuk melakukan ritual keagamaan dengan patuh. Dengan demikian, religiusitas dapat diukur dengan frekuensi seseorang mengunjungi dan melakukan tugas keagamaan di masjid/rumah ibadah atau berpartisipasi dalam organisasi keagamaan. Gani (2013), orang yang memegang dan mengikuti dogma agama tertentu akan menunjukkan seperangkat perilaku tertentu yang tercermin dalam kehidupan pribadi dan sosial mereka. Orang beragama berdoa, menghadiri tempat ibadah, dalam beberapa kasus berpuasa dan terlibat dalam tindakan yang bermanfaat secara sosial (mis. Kegiatan amal dan sukarela), sebagaimana diarahkan oleh mereka agama. Dengan demikian, perilaku kerja karyawan juga akan dipengaruhi oleh preferensi keagamaan mereka (Ntalianis dan Darr, 2005).

Dengan demikian, hipotesis penelitian ini adalah:

**H<sub>1</sub>: Religiusitas memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai**

#### 1.2.2 Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai

Kehadiran teknologi informasi dan komunikasi mendorong perubahan manajemen organisasi secara keseluruhan dan mengubah pendekatan organisasi dalam berhubungan dengan masyarakat. Perubahan yang terjadi tentu saja akan menuntut kehadiran inovasi dalam mengelola layanan yang tersedia. Dengan adanya pelayanan yang menggunakan teknologi informasi kemudian kian berkembang tidak hanya mencakup penggunaan jaringan elektronik, internet, ataupun infrastruktur teknologi informasi dan komunikasi, tetapi juga mencakup jenis dan bentuk pelayanan serta lingkungan dan proses pelayanan ketika diberikan kepada masyarakat (Rust dan Kannan, 2002 dalam Herlinda, 2016). Teknologi informasi berguna dalam menangkap informasi, menyampaikan informasi, menciptakan informasi, menyimpan informasi, dan mengkomunikasikan informasi (Haag dan Cummings, 1998: 18) seperti yang dikutip oleh Laksmana dan Muslichah (2002: 106-125), jadi teknologi informasi dapat membantu manajer dalam membuat perencanaan, pengkoordinasian, pengawasan, investigasi, evaluasi yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja manajerial.

Dengan demikian, hipotesis penelitian ini adalah:

## **H<sub>2</sub>: Teknologi Informasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai**

### **1.2.3 Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai**

Pendekatan pemberian remunerasi sebagai tambahan penghasilan bagi setiap pegawai merupakan salah satu cara yang efektif untuk menambah produktifitas pegawai. Remunerasi memberikan gambaran tentang tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai, serta ukuran target yang harus dicapai. Sesuai dengan konsep kinerja, maka hubungan antara remunerasi dan kinerja adalah hubungan timbal balik. Hal ini sesuai dengan pendapat Byars dan Rue (1995) yang menyatakan bahwa penghargaan yang berupa pemberian kompensasi kepada pegawai didasarkan atas pekerjaan yang dilakukan.

Dengan demikian, hipotesis penelitian ini adalah:

### **H<sub>3</sub>: Remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai**

### **1.2.4 Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Pegawai**

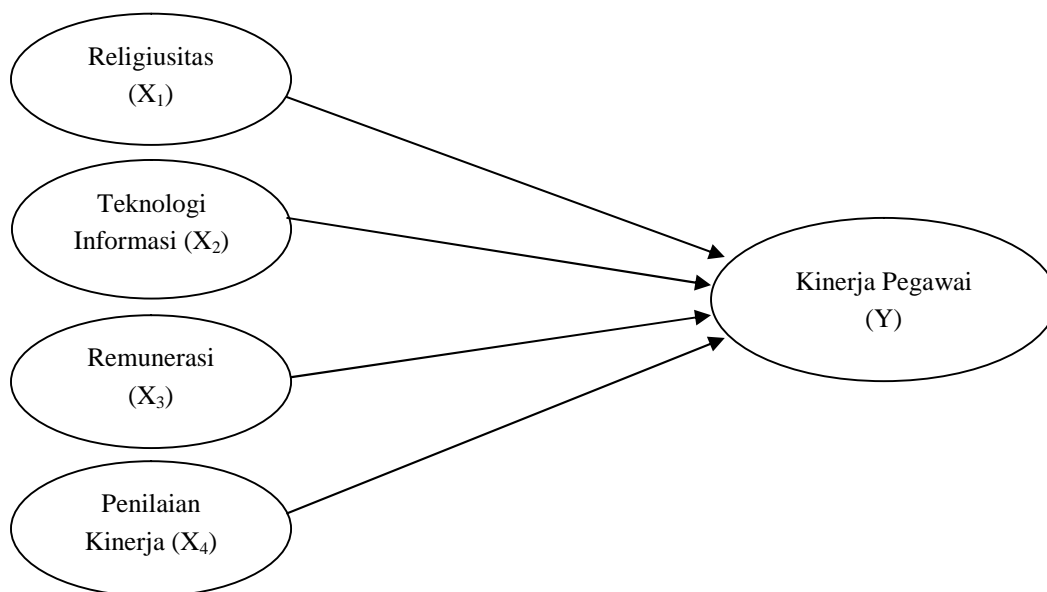
Nasud berpendapat bahwa struktur evaluasi adalah alat penting yang memulihkan nilai kinerja karyawan (Nasud, 1999). Penilaian kinerja menetapkan sistem penghargaan yang akan menggabungkan upaya para pemimpin dan pekerja organisasi ke komunitas organisasi mereka (Cleveland, Murphy, & William, 1989). Untuk mencapai tujuan kinerja tinggi penilaian kinerja organisasi adalah komponen yang sangat penting dari manajemen sumber daya manusia. Informasi yang dikumpulkan dan penilaian kinerja memberikan dasar untuk rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan staf yang ada, dan memotivasi dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas melalui penghargaan yang benar dan tepat atas kinerja mereka (Lillian, Mathooko, & Sitati, 2011). Penilaian kinerja seringkali termasuk sistem manajemen kinerja. Sistem manajemen kinerja mengelola dan menyelaraskan semua organisasi, sumber daya untuk mencapai kinerja setinggi mungkin (martin, 1998).

Penilaian kinerja adalah sumber yang memberi pengertian kepada karyawan bahwa mereka menjadi berharga dan diakui sebagai tim organisasi. Lee & Bruvol, (2003) berpendapat bahwa pemikiran yang telah dikembangkan melalui sistem evaluasi kinerja bahwa kinerja sedang dievaluasi untuk pengembangan

karyawan daripada karyawan akan memberikan kompensasi untuk meningkatkan tingkat kinerja mereka.

Dengan demikian, hipotesis penelitian ini adalah:

**H<sub>4</sub>: Penilaian Kinerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai**



Gambar  
Kerangka Pemikiran

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode eksplanatori (*survey eksplanatory*), untuk menguji teori dan dengan pendekatan kuantitatif atau disebut juga penelitian kuantitatif (Suryana, 2010). Menurut Suharsini Arikunto (2006; 12) Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, serta penampilan hasilnya.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Data Responden

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
1	Laki-laki	38	43,18%
2	Perempuan	50	56,82%
Jumlah		88	100%

Sumber: Data Primer 2020, diolah

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase
1	6-10 Tahun	4	4.55%
2	Lebih dari 10 Tahun	84	95.45%
Jumlah		88	100%

Sumber: Data Primer 2020, diolah

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
1	S2	7	7.95%
2	S1	52	59.09%
3	Diploma	11	12.50%
4	SLTA	18	20.45%
Jumlah		88	100%

Sumber: Data Primer 2020, diolah

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja

No	Unit Kerja	Frekuensi	Prosentase
1	KPPN Surakarta	43	48.86%
2	KPPN Klaten	23	26.14%
3	KPPN Sragen	22	25.00%
Jumlah		88	100%

Sumber: Data Primer 2020, diolah

### 3.2 Deskripsi Tanggapan Responden

#### Variabel Religiusitas

No	Skor	Kategori	Jumlah	Prosentase
1	22-25	Sangat tinggi	81	92,05%
2	18-21	Tinggi	4	4,55%
3	14-17	Sedang	3	3,41%
4	10-13	Rendah	0	0%
5	5-9	Sangat rendah	0	0%
Jumlah			88	100%

Sumber : Hasil Analisis Jawaban Responden, 2020

#### Variabel Teknologi Informasi

No	Skor	Kategori	Jumlah	Prosentase
1	30-35	Sangat tinggi	72	81,82%
2	25-29	Tinggi	16	18,18%
3	19-24	Sedang	0	0%
4	14-18	Rendah	0	0%
5	7-13	Sangat rendah	0	0%
Jumlah			88	100%

Sumber : Hasil Analisis Jawaban Responden, 2020



#### Variabel Remunerasi

No	Skor	Kategori	Jumlah	Prosentase
1	43-50	Sangat tinggi	67	76,14%
2	35-42	Tinggi	18	20,45%
3	27-34	Sedang	2	2,27%
4	19-26	Rendah	1	1,14%
5	10-18	Sangat rendah	0	0%
Jumlah			88	100%

Sumber : Hasil Analisis Jawaban Responden, 2020

#### Variabel Penilaian Kinerja

No	Skor	Kategori	Jumlah	Prosentase
1	43-50	Sangat tinggi	69	78,41%
2	35-42	Tinggi	18	20,45%
3	27-34	Sedang	1	1,14%
4	19-26	Rendah	0	0%
5	10-18	Sangat rendah	0	0%
Jumlah			88	100%

Sumber : Hasil Analisis Jawaban Responden, 2020

#### Variabel Kinerja Pegawai

No	Skor	Kategori	Jumlah	Prosentase
1	43-50	Sangat tinggi	71	80,68%
2	35-42	Tinggi	17	19,32%
3	27-34	Sedang	0	0%
4	19-26	Rendah	0	0%
5	10-18	Sangat rendah	0	0%
Jumlah			88	100%

Sumber : Hasil Analisis Jawaban Responden, 2020

### 3.3 Analisis Data

Penelitian ini mengajukan sebanyak 4 hipotesis. Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis *bootstrapping*. Melalui hasil nilai t-statistik yang diperoleh, dapat diketahui pengaruh tingkat signifikansi antara variabel independen ke variabel dependen. Apabila nilai t-statistik  $> 1,969$  ( $=TINV(0.05;250-4)$  (t-tabel signifikansi 5%)) maka pengaruhnya adalah signifikan.

Selanjutnya melalui hasil dari nilai *P Value* yang diperoleh apabila nilai *P Value* pada setiap variabel  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Pengaruh positif dapat dilihat melalui *Original Sample*.

### Nilai Inner Weights

<i>Path Coefficients</i>	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standar Deviasi</i>	<i>t Statistics (Ts)</i>	<i>t-tabel (Tt)</i>	<b>Hasil</b>	<b>P Values</b>	<b>Keterangan</b>
Religiusitas → Kinerja Pegawai	0,275	0,277	0,102	2,693	1,969	Ts>Tt	0,007	Positif Signifikan
Teknologi Informasi → Kinerja Pegawai	0,275	0,269	0,110	2,498	1,969	Ts>Tt	0,013	Positif Signifikan
Remunerasi → Kinerja Pegawai	0,211	0,236	0,097	2,163	1,969	Ts>Tt	0,031	Positif Signifikan
Penilaian Kinerja → Kinerja Pegawai	0,270	0,248	0,130	2,067	1,969	Ts>Tt	0,039	Positif Signifikan

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai t statistik dari pengaruh langsung variabel Religiusitas terhadap variabel Kinerja Pegawai lebih besar dari t tabel (1,969), yaitu sebesar 2,693 dengan pengaruh sebesar 0,275 dan  $P\text{ Values} < 0.05$  sebesar 0,007. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh variabel Religiusitas terhadap variabel Kinerja Pegawai adalah positif dan signifikan. Maka  $H_1$  yang menyatakan bahwa **Religiusitas berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai** diterima.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai t statistik dari pengaruh langsung variabel Teknologi Informasi terhadap variabel Kinerja Pegawai lebih besar dari t tabel (1,969), yaitu sebesar 2,498 dengan pengaruh sebesar 0,275 dan  $P\text{ Values} < 0.05$  sebesar 0,013. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh variabel Teknologi Informasi terhadap variabel Kinerja Pegawai adalah positif dan signifikan. Maka  $H_2$  yang menyatakan bahwa **Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai** diterima.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai t statistik dari pengaruh variabel Remunerasi terhadap variabel Kinerja Pegawai lebih besar dari

t tabel (1,969), yaitu sebesar 2,163 dengan pengaruh sebesar 0,270 dan *P Values* < 0.05 sebesar 0,031. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh variabel Remunerasi terhadap variabel Kinerja Pegawai adalah positif dan signifikan. Maka **H<sub>3</sub>** yang menyatakan bahwa **Remunerasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai** diterima.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai t statistik dari pengaruh variabel Penilaian Kinerja terhadap variabel Kinerja Pegawai lebih besar dari t tabel (1,969), yaitu sebesar 2,067 dengan pengaruh sebesar 0,211 dan *P Values* < 0.05 sebesar 0,039. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh variabel Penilaian Kinerja terhadap variabel Kinerja Pegawai adalah positif dan signifikan. Maka **H<sub>4</sub>** yang menyatakan bahwa **Penilaian Kinerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai** diterima.

### 3.4 Pembahasan

#### 3.4.1 Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Pegawai

Diketahui bahwa pengaruh langsung variabel religiusitas terhadap variabel kinerja pegawai adalah positif dan signifikan. Temuan tersebut memberikan gambaran bahwa semakin baik tingkat religiusitas para pegawai/karyawan di suatu organisasi akan menyebabkan peningkatan terhadap kinerja pegawai di organisasi tersebut. Demikian sebaliknya, semakin buruk tingkat religiusitas para pegawai/karyawan di suatu organisasi akan menyebabkan penurunan terhadap kinerja pegawai di organisasi tersebut.

Penelitian ini sejalan dengan pendapat Ntalianis dan Darr (2005), yang mengatakan bahwa perilaku kerja karyawan akan dipengaruhi oleh preferensi keagamaan mereka. Sejalan juga dengan hasil penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Adi. P. H, Adawiyah. W. R (2018), Mariman Darto, et. al (2015), AAhad M. Osman-Gani (2013), Teguh Supriyanto (2016), Wahidya Difta Sunanda (2019) dan Ridho Adi Prabowo (2019) yang menunjukan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini, ditemukan hasil bahwa religiusitas memiliki pengaruh yang paling besar diantara variabel-variabel lainnya. Hal ini bisa jadi disebabkan karena nilai-nilai religiusitas merupakan unsur terpenting dan terawal yang ada pada diri seorang manusia, sebagaimana firman Allah subhanahu wata'ala dalam Al-Quran surat Adz-Dzariyat ayat 56 yang artinya "*Dan aku tidak menciptakan*

*jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku*”. Juga bisa karena nilai-nilai religiusitas sangat dijunjung tinggi oleh Negara Kesatuan Republik Indonesia beserta warga negaranya baik tercermin dalam dasar negara sila pertama dari Pancasila yaitu “Ketuhanan Yang Maha Esa” beserta peraturan perundangan turunannya maupun dalam kehidupan masyarakat sehari-hari di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

#### 3.4.2 Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai

Diketahui bahwa pengaruh langsung variabel teknologi informasi terhadap variabel kinerja pegawai adalah positif dan signifikan. Temuan tersebut memberikan gambaran bahwa semakin tinggi tingkat penggunaan teknologi informasi oleh para pegawai/karyawan di suatu organisasi akan menyebabkan peningkatan terhadap kinerja pegawai di organisasi tersebut. Demikian sebaliknya, semakin rendah tingkat penggunaan teknologi informasi oleh para pegawai/karyawan di suatu organisasi akan menyebabkan penurunan terhadap kinerja pegawai di organisasi tersebut.

Penelitian ini sejalan dengan pendapat Carmona dan Gronlund (2003) bahwa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi diantaranya adalah pemanfaatan teknologi informasi. Kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh penguasaan teknologi informasi dari karyawan suatu organisasi. Sejalan juga dengan hasil penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Aliyar Fathima Nuskiya (2018), Jawad Abbas, et. al (2014), Andi Darma Putra (2016), Zulkarnain Matandra (2018) dan Sawitri (2016) yang menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

#### 3.4.3 Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai

Diketahui bahwa pengaruh langsung variabel remunerasi terhadap variabel kinerja pegawai adalah positif dan signifikan. Temuan tersebut memberikan gambaran bahwa semakin tinggi remunerasi yang diterima oleh para pegawai/karyawan di suatu organisasi akan menyebabkan peningkatan terhadap kinerja pegawai di organisasi tersebut. Demikian sebaliknya, semakin rendah remunerasi yang diterima oleh para pegawai/karyawan di suatu organisasi akan menyebabkan penurunan terhadap kinerja pegawai di organisasi tersebut.

Penelitian ini sejalan dengan pendapat Byars dan Rue (1995) yang menyatakan bahwa penghargaan yang berupa pemberian kompensasi

(remunerasi) kepada pegawai didasarkan atas pekerjaan yang dilakukan. Sejalan juga dengan hasil penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Evie K. Sardjana, et. al (2018), Ojeleye (2017), Sri Gusti Bima Harya Teja (2017) dan Urip Puji Raharjo (2017), yang menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

#### 3.4.4 Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Pegawai

Diketahui bahwa pengaruh langsung variabel penilaian kinerja terhadap variabel kinerja pegawai adalah positif dan signifikan. Temuan tersebut memberikan gambaran bahwa semakin baik sistem penilaian kinerja di suatu organisasi akan menyebabkan peningkatan terhadap kinerja pegawai di organisasi tersebut. Demikian sebaliknya, semakin buruk sistem penilaian kinerja di suatu organisasi akan menyebabkan penurunan terhadap kinerja pegawai di organisasi tersebut.

Penelitian ini sejalan dengan pendapat Nasud (1999) yang menyatakan bahwa struktur evaluasi adalah alat penting yang memulihkan nilai kinerja karyawan. Sejalan juga dengan hasil penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rahahleh. A. H, et.al (2019), Moraa. A. A, Datche. E (2019), Tika Nirmala Sari (2015), Adityo Agung Nugroho (2012) dan Prasasti. F. A, Hutagaol. M. P, Affandi. M. J (2016) yang menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## 4 PENUTUP

### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh religiusitas, teknologi informasi, remunerasi dan penilaian kinerja terhadap kinerja pegawai dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Religiusitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Teknologi Informasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Remunerasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Penilaian Kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 4.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan dan kelemahan. Namun, hal ini dapat dijadikan sebagai sumber inspirasi bagi penelitian-penelitian yang akan datang. Adapun keterbatasan yang ditemukan pada penelitian ini antara lain:

1. Data yang diperoleh peneliti adalah sebatas data hasil isian kuesioner yang diisi oleh responden dengan jumlah responden yang sangat terbatas karena ternyata pada tahun 2020 ini banyak para pegawai KPPN se-Solo Raya yang sudah menjalani masa purna bakti (pensiun), juga dikarenakan pada tahun ini Indonesia bahkan dunia sedang dalam masa pandemi COVID-19 yang menjadikan sebagian pegawai harus bekerja dari rumah domisili masing-masing dan hal ini menyebabkan peneliti tidak bisa melakukan penelitian secara langsung sehingga penelitian tidak bisa dilakukan secara ideal dimana data dapat dikombinasikan dengan diskusi maupun wawancara dengan para responden sehingga peneliti bisa lebih mengerti masalah yang sebenarnya terjadi di lokasi penelitian dan hal ini juga akan membuat data semakin valid.
2. Variabel independen yang diteliti hanya terbatas pada variabel religiusitas, teknologi informasi, remunerasi dan penilaian kinerja saja, juga yang hanya sebatas meneliti dari sisi pengaruh langsung terhadap variabel dependennya.

#### 4.3 Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa religiusitas mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai, maka dari itu disarankan kepada pihak manajemen KPPN se-Solo Raya khususnya untuk selalu meningkatkan religiusitas para pegawainya sehingga diharapkan kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Disamping itu, para pegawai juga perlu terus-menerus dikenalkan atau dikembangkan pengetahuan dan keterampilannya dalam penguasaan dan penggunaan teknologi informasi guna mendukung tercapainya hasil kerja yang telah ditargetkan dan peningkatan kinerja yang diharapkan.

Adapun terkait pemberian remunerasi dan pengelolaan penilaian kinerja perlu dilakukan evaluasi dan penelitian lebih mendalam sehingga para pegawai dapat merasakan secara optimal pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian selanjutnya diharapkan bisa mengkaji lebih mendalam dan spesifikasi untuk variabel religiusitas, teknologi informasi, remunerasi dan penilaian kinerja dengan jumlah sampel yang lebih besar dan wilayah penelitian yang lebih luas.



## DAFTAR PUSTAKA

- A.Taufiq. IR, 2002, *Korelasi dan Analisis Regresi Ganda*, diterjemahkan dari Foundations of Multiple Regression Analysis, terdapat dalam : Fred N Kerlinger & Elazar J. Pedhazur., Multiple Regression in Behavioral Research, Holt, Rinehart & Winston, Inc. New York, 1973, hal.1-100, Nur Cahaya.
- AAhad M. Osman-Gani, et. al. 2013. Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance. *International Journal in Emerald Group Publishing Limited*, pp. 360-376 Vol. 35 No. 4.
- Abbas. J, et. al. 2014. Impact of Technology on Performance of Employees (A Case Study on Allied Bank Ltd, Pakistan). *World Applied Sciences Journal*, 29 (2): 271-276.
- Adeniji. C, et. al. 2018. Data on impact of technological change on employees' cognitive attitude and organizational performance. *journal homepage: www.elsevier.com/locate/dib*, Data in Brief 18 (1360–1364).
- Adi. P. H, Adawiyah. W. R. 2018. The impact of religiosity, environmental marketing orientation and practices on performance. *Journal of Islamic Marketing*, <https://doi.org/10.1108/JIMA-09-2016-0067>.
- Agustiniingsih. H. N, et. al. 2016. The Effect of Remuneration, Job Satisfaction and OCB on the Employee Performance. *Science Journal of Business and Management*. Vol. 4, No. 6, 2016, pp. 212-222.
- Amstrong, M & Baron, (2006). *Human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
- Anindya Saha, Sougata Majumder. 2017. Impact Of Information Technology On Performance Appraisal. *International Research Journal of Human Resources and Social Sciences*. Vol. 4, Issue 6.
- Anwar, Sanusi. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek (edisi revisi IV)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. 1999. *Personnel Management*. Prague: Grada Publishing.
- Bora. M. A. *Pelatihan Statistik (SPSS Versi 20)*. Lab Teknik Industri STT Ibnu Sina Batam.
- Brah. S. A, Lim. H. Y. 2006. The effects of technology and TQM on the performance of logistics companies. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, Vol. 36 No. 3, pp. 192-209.
- Cahyanugroho. A, et. al. 2016. The Effect of Remuneration on Motivation That Implicates Employee's Performance in XYZ Company. *Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship*, Vol. 2 No. 2.
- Cintrón. R, Flaniken. F. Performance Appraisal: A Supervision or Leadership Tool?. *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 2 No. 17.
- Dessler, Gary, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 9, Jilid 1, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Fitriana Nurista. 2019. Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Surakarta). *Naskah Publikasi: Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Fitzsimmons. Jeonpyo NJA. 1999. Effect of information technology on marketing performance of Korean service firms. *International Journal of Service Industry Management*, Vol. 10 Iss 3 pp. 307 - 321.

- Ghosh. R. A. A. 2015. Director's remuneration and correlation on firm's performance: A study from the Indian corporate. *International Journal of Law and Management*, Vol. 57 Iss 5 pp. 373 - 399.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Girma. T, et. al. 2016. The Effect of Performance Appraisal On Employee Performance: A Survey On Administrative Staff Of Hawassa Univesity. *IOSR Journal of Business and Management*. Volume 18, Issue 3 .Ver. II, PP 36-44.
- González-Melian. S, Gidumal-Bulchand. J. 2017. Information technology and front office employees performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, <https://doi.org/10.1108/IJCHM-10-2015-0585>.
- Haamann. T, Basten. D. 2018. The role of information technology in bridging the knowing-doing gap: an exploratory case study on knowledge application. *Journal of Knowledge Management*, ISSN 1367-3270, <https://doi.org/10.1108/JKM-01-2018-0030>.
- Hammaami. S. M, Triki. A. 2011. Exploring the information technology contribution to service recovery performance through knowledge based resources. *The journal of information and knowledge management systems*, Vol. 41 No. 3, pp. 296-314.
- Handoko, Hani T., 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi II*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hasan. I, Misbahuddin. 2013. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Bumi Aksara: Djakarta - Padang - Bukittinggi.
- Husein, A. S. 2015. *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan smartPLS 3.0*. Modul Ajar: Universitas Brawijaya.
- Ibrahim. F. W. (2018). The impact of religiosity on self-employment. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, <https://doi.org/10.1108/JEC-09-2018-0066>.
- Imran. M, et. al. 2019. The Effect of Performance Appraisal Politics on Employee Performance in Emergency Services of Punjab, Pakistan. *Academy of Strategic Management Journal*, Volume 18, Issue 1.
- Iqbal. N, et. al. 2013. Impact of performance appraisal on employee's performance involvingthe Moderating Role of Motivation. *Arabian Journal of Business and Management Review (OMAN Chapter)*, Vol. 3, No.1.
- Khan. Z, et. al. 2017. Impact of Performance Appraisal on Employee's Performance Including the Moderating Role of Motivation: A Survey of Commercial Banks in Dera Ismail Khan, Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *Universal Journal of Industrial and Business Management* 5(1): 1-9.
- Kuncoro,Mudrajad. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi Edisi 3*. Jakarta: Erlangga.
- Legge. K. 2007. InformationTechnology: Personnel Management's Lost Opportunity?. *Emerald Backfiles*, PR 18,5.
- Ling Liu, et. al. 2013. Core versus peripheral information technology employees and their impact on firm performance. *journal homepage: www.elsevier.com/locate/dss*, decision Support Systems 55. 186–193.
- Luthans, 2005. *Organizational Behavior*, Mc graw – Hill Book Co Singapore, Singapura.
- Malthis, R.L dan J.H Jackson. 2006. *Manajemen Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara A.P. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, PT. Refika Aditama, Bandung.

- Mangkunegara, Anwar Prabhu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabhu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maqbool. N, Shafique. H. 2014. Impact of Technological Advancement on Employee Performance in Banking Sector. *International Journal of Human Resource Studies*, 2014, Vol. 4, No. 1.
- Mariman Darto, et. al. 2015. The Effect of Transformational Leadership, Religiosity, Job Satisfaction, and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance in the Regional Offices of National Institute of Public Administration, Republic of Indonesia. *European Journal of Business and Management*, ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.7, No.23.
- Matandra, Zulkarnain. 2018. Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Produktivitas dan Kinerja Karyawan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di Wilayah Kota Makassar. *Skripsi*: UIN Alauddin
- Miriam. N, et. al. 2015. Effect of Information Technology on Employee Productivity in Selected Banks in Kenya. *Review of Contemporary Business Research*, Vol. 4, No. 1, pp. 49-57.
- Moraa. A. A., Datche. E. 2019. Effect of Performance Appraisal on Employee Performance: A Case Study of National Health Insurance Fund. *The Strategic Journal of Business & Change Management*. Vol. 6, Iss. 2, pp 424 - 442.
- Muthmainnah, et. al. 2018. Improving nurses' performance through remuneration: a literature review. *Enferm Clin*, (Supl 1 Part A): 130-133.
- Nugroho, Adityo Agung. 2012. Pengaruh Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja terhadap Penentuan Grade Remunerasi Pegawai pada Kantor Imigrasi Surakarta. *Naskah Publikasi*: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nuskiya. A. F. 2018. The Effect of Information Technology on Employees' Performance in the Banking Industry in Sri Lanka. Empirical Study Based on the Banks in Ampara District. *European Journal of Business and Management*, Vol.10, No.16.
- Ojeleye. Y. C. 2017. The Impact of Remuneration on Employees' Performance (A Study of Abdul Gusau Polytechnic, Talata-Mafara and State College of Education Maru, Zamfara State). *Arabian Journal of Business and Management Review (Nigerian Chapter)*, Vol. 4, No. 2.
- Prabowo, Ridho Adi. 2019. Pengaruh Suasana Religiusitas, Spiritualitas dan Integritas Pimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rosalia Indah Solo. *Naskah Publikasi*: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Prasasti. F. A, Hutagaol. M. P, Affandi. M. J. 2016. Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Melalui Faktor Pendorong Motivasi (Studi Kasus: Bank XYZ KCU Bekasi). *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 2 No. 3.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE. Prentice-Hall, Inc.
- Putra, Andi Darma. 2016. Pengaruh Teknologi Informasi dan Reward terhadap Kinerja Pelayanan Penerimaan Pajak di Dinas Pendapatan Daerah Kota Bandar Lampung. *Tesis*: Universitas Lampung.
- Rafles, Bakti. 2009. Pengaruh Standard Operating Procedure (SOP), Kualitas SDM dan Teknologi Informasi terhadap Kualitas Pelayanan pada KPPN Gunungsitoli. *TAPM*: Universitas Terbuka.
- Raghunathan, Sastry. N. S. K. 2018. A Study of Performance Appraisal and Employee's Performance by Measuring the Latest Role of Motivation in an Organization.

*International Journal of Trend in Research and Development*, Volume 5(6), ISSN: 2394-9333.

- Rahahleh. A. H, et. al. 2019. The Impact of Performance Appraisal on Employee Performance in Banks Operating in the South of Jordan. *International Journal of Human Resource Studies*, ISSN 2162-3058, Vol. 9, No. 4.
- Raharjo, Urip Puji. 2017. Pengaruh Remunerasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang. *TAPM: Universitas Terbuka*.
- Rajakumaran. T. 2014. Impact of Information Technology on employees' Performance in Education Department, Jaffna Zone. *Indian Journal of Research in Management, Business and Social Sciences*, No. : 2319-6998 I Vol. 2 I Issue 1.
- Reksohadiprojo, Sukanto dan Handoko T. Hani. 2001. *Organisasi Perusahaan*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Rezaei. M, et. al. 2014. The Effects of Information Technology (IT) on Employee Productivity in Shahr Bank (Case study of Shiraz, Iran). *Applied mathematics in Engineering, Management and Technology, The special issue in Management and Technology*: 1208-1214, [www.amiemnt-journal.com](http://www.amiemnt-journal.com).
- Robbin dan Judges, S.P. dan Judge T.A.t, 2008. *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat. Terjemahan Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1.
- Robbins S.P. dan T.A. Judge. 2013. *Organizational Behavior*. Pearson Education Inc, United State.
- Robbins, S. 2001. *Organizational Behavior*. (9th ed.). New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1 dan 2*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Rondonuwu. M.I, Adolfina, Rogi. M. H. 2017. Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.5 No.2, Hal.361 – 370.
- Sahertian dan Kusmianto. 1997. *Panduan Penilaian Kinerja Guru Oleh Pengawas*. Jakarta.
- Samwel. J. O. 2018. An Assessment of the Impact of Performance Management on Employee and Organization Performance - Evidence from Selected Private Organizations in Tanzania. *International Journal of Human Resource Studies*, ISSN 2162-3058, Vol. 8, No. 3.
- Santoso Singgih. 2014. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20 Edisi Revisi*. Gramedia.
- Saragih. S. P. T, Harisno. 2015. Influence of Knowledge Sharing and Information Technology Innovation on Employees Performance at Batamindo Industrial Park. *CommIT (Communication & Information Technology) Journal* 9 (2), 45–49.
- Sardjana. E. K, et. al. 2018. Effect of Remuneration, Work Discipline, Motivation on Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, Volume 5, Issue 6, Pages: 136-150.
- Sari, Tika Nirmala. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Sinar Husni di Kabupaten Deli Serdang. *TAPM: Universitas Terbuka*.
- Sawitri. 2016. Pengaruh Teknologi Informasi, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Efektivitas Penggunaan dan Kepercayaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Individual (Survei pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sukoharjo). *Naskah Publikasi*: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

- Selvarasu. A, Sastry. N. S. K. 2014. A Study of Impact on Performance Appraisal on Employee's Engagement in an Organization. *International Journal of Managerial Studies and Research*, Volume 2, Issue 11, PP 10-22.
- Shaharyar. M, et. al. 2014. Impact of Performance Appraisal on Employee Performance. *Journal of Resources Development and Management - An Open Access International Journal*, Vol.3.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfa Beta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian KOMBINASI (Mixed Methods)*. alfabeta: Bandung.
- Sunanda, Wahidya Difta . 2019. Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Waroeng Spesial Sambal). *Skripsi*: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Supriyanto, Teguh. 2016. Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah se Kecamatan Giriwoyo Kabupaten Wonogiri Tahun Pelajaran 2015/2016. *Tesis*: IAIN Surakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :KencanaPrenada Media.
- Teja, Sri Gusti Bima Harya. 2017. Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Surakarta). *Naskah Publikasi*: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Tennakoon. N, Lasanthika. 2018. Religiosity and engagement: Clarifying the relationship. *International Journal of Commerce and Management Research*. Volume 4; Issue 1; Page No. 52-57.
- Wahyudi. R, et. al. 2018. Effect of Information Technology, Satisfaction and Motivation to Teacher Performance. *The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention*, 5(01): 4370-4378.
- Wanjala. M. W, Kimutai. G. 2015. Influence of Performance Appraisal on Employee Performance in Commercial Banks in Trans Nzoia County – Kenya. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 5, No. 8 ISSN: 2222-6990.
- Wening N., Choerudin A. 2015. The influence of religiosity towards organizational commitment, job satisfaction and personal performance. *Polish journal of management studies*. Vol.11 No2.
- Wilfred. W, et. al. 2014. Effect of Remuneration on Employees Performance in the Ministry of Internal Security: A Case of Kisii County. *International Journal of Human Resource Studies*, ISSN 2162-3058, Vol. 4, No. 1.
- Yuliarini. S, et. al. 2017. Concept of Remuneration and Management Behavior Evaluation in Indonesia. *Asian Journal of Accounting Research 1*, Vol.2, 1-6.
- Zhang. M, Tansuhaj. P. 2007. Organizational Culture, Information Technology Capability, and Performance: The Case of Born Global Firms. *The Multinational Business Review*. Volume 15 Number 3.